

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
SETDAPROVSU**

SKRIPSI

Oleh :

**RUSDI HARISANDI
N.P.M : 13 832 0030**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah SETDAPROVSU

Nama : Rusdi Harisandi

NPM : 13.832.0030

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Ir. Yamin Siregar, MM

Pembimbing I



Adelina Lubis, SE, M.Si

Pembimbing II



Dr. H. H. Effendi, SE, M.Si

Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si

Ka. Prodi

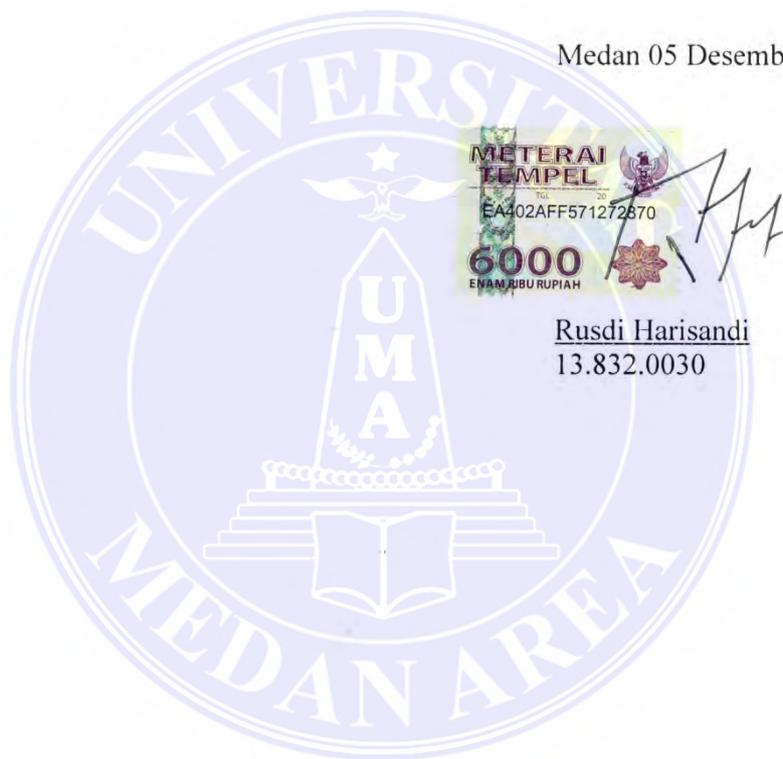
Tanggal Lulus : 04 Oktober 2018

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sembernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan 05 Desember 2018



Rusdi Harisandi
13.832.0030

**HASIL PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rusdi Harisandi
NPM : 13.832.0030
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengalaman ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di Medan
Pada Tanggal 05 Desember 2018
Yang Menyatakan


(Rusdi Harisandi)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu sebanyak 130 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 3.408 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.667 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel kompensasi sebesar 9.371 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.667 dengan probabilitas t yakni sig 0,002 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 121.058 > 3.17 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,814. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 81,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 81,4% disiplin kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kompensasi. Sisanya sebesar 18,6,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine "The Effect of Work Discipline and Compensation Against Employee Performance in Regional Management and Finance Board Setdaprovsu". This research type is associative that is a research where the relation between two variables. Population in this research is all employees in PProvsu Regional Finance and Asset Management Board as many as 130 employees. And by using the slovin formula technique, then the number of samples in this study as much as 56bresponden taken from some population.

Based on the result of t test can be seen on t count on variable of work dispersion equal to 3,408 bigger than t table with 1,667 with probabily tangan sig 0,001 less than limit of significance equal to 0,05. Based on that then. Values greater than the significance limit of 0.05, then those variables partially have a positive and significant effect on. Based on the result of F test, the result of Fccount is 121.058 > 3.17 with sig 0,000 < α 0,05, showing Ho is rejected and Ha accepted, meaning work discipline and simultaneously and significant to performance variable. R Square value 0,814. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the result of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, thus yield KD = 81,4%. This figure indicates that 81.4% work discipline (dependent variable) can be inferred by work discipline and compensation. The remaining 18.6%, by other factors not in this study ..

Keywords: Work Discipline, Compensation, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kepada Kedua Orang Tua Saya dan saudara kandung saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Bapak Ir. Yamin Siregar, MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.

7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Kepada Pihak Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu yang telah membantu mempermudah dan memberikan data dalam proses pengurusan skripsi Universitas Medan Area
9. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Desember 2018

RUSDI HARISANDI
13 832 0030



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Disiplin Kerja	
2.1.1. Pengertian disiplin kerja	7
2.1.2. Jenis-jenis disiplin kerja	8
2.1.3. Indikator disiplin kerja	9
2.2. Kompensasi	
2.2.1. Pengertian kompensasi	10
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi	13
2.2.3. Indikator pengawasan	14
2.3. Kinerja	
2.3.1. Pengertian kinerja	15
2.3.2. Indikator kinerja	15

2.3.3. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja.....	16
2.3.4. penilaian kinerja.....	16
2.4. Penelitian Terdahulu	17
2.6. Kerangka Konseptual	18
2.7. Hipotesis.....	23
 BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
3.2. Populasi dan Sampel	25
3.3. Definisi Operasional.....	26
3.4. Jenis dan Sumber Data	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data	28
3.6. Teknik Analisis Data.....	29
 BAB IV. PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.2. Struktur Organisasi.....	35
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	40
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	40
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	44
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	47
4.2.3. Uji Statistik.....	51
4.2.4. Uji Hipotesis.....	53

4.2.5. Koefisien Determinasi	55
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	55

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang

lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif

dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Disamping faktor disiplin kerja, pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya melalui pemberian kompensasi juga juga diharapkan semangat kerja karyawan akan bertambah sehingga dengan kinerja yang tinggi akan mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan dan ditetapkan. Di setiap perusahaan mempunyai beberapa tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut dicapai melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu dengan menggunakan tenaga manusia sebagai sumber daya pokoknya, sebab manusia mempunyai pikiran dan kreatif yang dapat menghubungkan berbagai macam faktor produksi seperti modal, teknologi dan lainnya. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut, para manajer atau pemimpin harus berupaya menciptakan semangat kerja yang tinggi, agar kinerja meningkat sesuai dengan yang diinginkan. Kinerja yang tinggi akan disertai dengan kegiatan yang efisien dan efektif akan menciptakan keuntungan bagi perusahaan.

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu dan wawancara pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah SetdaprovSU kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain adapun permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, kurangnya kesadaran tanggung jawab pegawai seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak

sesuai, kurangnya disiplin kerja yaitu seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai juga seringkali pegawai juga tidak terlihat tidak hadir tepat waktu, dan kurangnya inisiatif dari diri pegawai seperti kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada masing-masing seksi sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan juga masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan. terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya selain itu berdasarkan masalah kompensasi yaitu masih adanya karyawan merasa belum sesuai dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan masih adanya karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan yang melebihi waktu normal jam kerja atau lembur. Dari permasalahan diatas bias dilihat kenapa kinerjab karyawan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Setdaprovsu”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah:

- 1.2.1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu?
- 1.2.2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu?
- 1.2.3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu.
- 1.3.2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu.
- 1.3.3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan khususnya mengenai pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- 1.4.2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu.
- 1.4.3. Bagi peneliti lain penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja.
- 1.4.4. Bagi Akademis, sebagai bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “*disciple*“ yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2008:108) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Soeprihanto (2009:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.

2.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2008:218) terdiri dari ;

- 1) *Self imposed dicipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku;
- 2) *Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2009:209) terdiri dari ;

- 1) Disiplin *Preventif* merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Dicipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan

iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinankemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan ;

- 2) Disiplin *Korektif* merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa scorsing.

2.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah ;

- 1) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :a)Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b)Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
- 2) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :a)Ketaatan terhadap jam kerja, b)Ketaatan terhadap pimpinan, c)Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;
- 3) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : a)Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b)Mengevaluasi hasil pekerjaan, c)Keberanian menerima resiko kesalahan.
- 4) Sanksi Hukuman

Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada.Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuatagar tujuan suatu

organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

5) Ketegasan

Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian dan Jenis-Jenis Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Seseorang yang telah ikut bekerjasama dalam suatu perusahaan/organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sebaiknya pihak perusahaan/organisasi memberikan hak kepada anggota perusahaan/organisasi berupa imbalan atau balas jasa. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan itu disebut kompensasi.

Kompensasi menurut Sihotang (2007:220) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

Menurut Mutiara (2009:84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku atau bukan yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2009:245) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang

dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan hak balas jasa yang diterima karyawan dan merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dengan kata lain kompensasi mengandung arti sebagai imbalan jasa yang diterima karyawan yang tidak sekedar hanya dalam bentuk *financial* saja tetapi juga *non financial*.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mutiara (2009:77) kompensasi dibagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart ditentukan. Dengan mengamsumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif telah menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standart yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standart yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Mutiara (2009:81) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

b. Serikat Pekerja

Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

c. Kemampuan Untuk Membayar

Jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga akan semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

d. Produktifitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktifitas, maka bagi pegawai yang prestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

e. Biaya Hidup

Jika biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan dengan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

f. Pemerintah

Pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

2.2.3. Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

- a. Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.
- c. Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja..
- d. Pengobatan, pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- e. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.3.Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja

karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2009)

2.3.2. Indikator Kinerja

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya

Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.3.3. Tujuan & Manfaat Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawai memperbaiki kinerja, merencanakan kinerja, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

2.3.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari hasil lazer studi terhadap penilaian dari 125 perusahaan yang ada di USA, yang dikutip oleh Veithzal Rivai (2008:324), aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-

masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai / rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Lilis Karnita Soleha (2014)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir, Dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah kota cimahi	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dinas pendapatan daerah kota cimahi
2	Fridayana Yudiaatmaja (2015)	Pengaruh Pemberian kompensasi dan disiplin kerja kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan.	Hasil penelitian tersebut bahwa variabel pemberian kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan.

Sambungan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

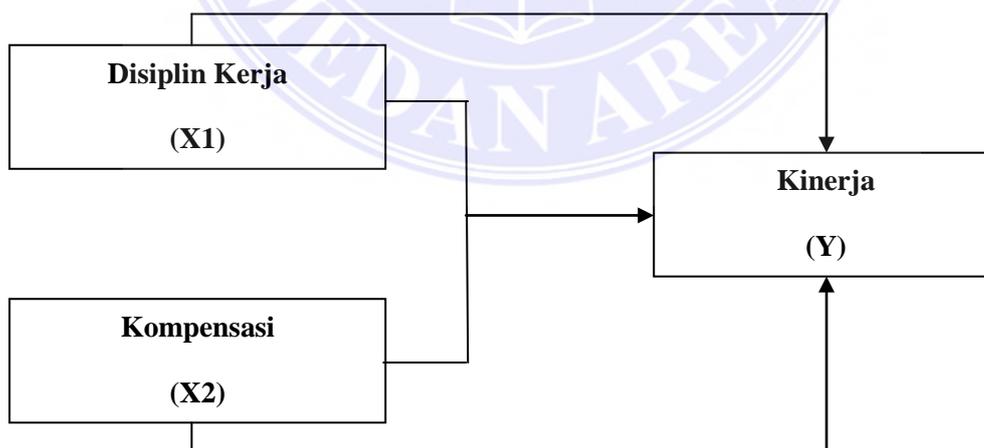
3	Lyana Indah Lestari (2014)	Pengaruh Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan	Hasil penelitian tersebut bahwa variabel mottivasi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
4	Dhista Adi Prabowo (2016)	Pengaruh kompensasi, pengawasan disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batang	Berdasarkan penetitian yang diteliti bahwa variabel kompensasi (X1), pengembangan pengawasan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batang
5	Winda Dwi Yusnita (2015)	Pengaruh kompensasi, pengawasan disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas pendapatan daerah kabupaten banyuwangi	Hasil penelitian tersebut bahwa variabel pemberian kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Dinas pendapatan daerah kabupaten banyuwangi

2.5.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh disiplin dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Berikut adalah teori yang mendukung pembentukan kerangka konseptual ini. Menurut Soeprihanto (2006:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kompensasi menurut Sihotang (2007:220) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

2.5.1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Sutrisno (2009:102), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Mangkuprawira dan Aida (2007:122), menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Selain itu beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010), Taufik (2012), dan Nurcahyani (2012), bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di proyek konstruksi. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun semakin baik.

2.5.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada

umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi pemogokkan kerja karena masalah kompensasi tersebut.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus

memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

2.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi maka diperlukan adanya sikap patuh atau disiplin yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sehingga segala kegiatan dapat terarah. Hal ini ditujukan untuk menumbuhkan kinerja yang maksimal sehingga semua hal yang menjadi tujuan organisasi dapat diwujudkan. Peneliti menyatakan ada keterkaitan antara disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait, yakni sebagai berikut:

Menurut Soeprihanto (2006:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kompensasi menurut Sihotang (2007:220) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Maka dari itu keterkaitan disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan sangat penting bagi seorang karyawan. Dengan adanya disiplin, karyawan akan berusaha untuk mau mentaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku dengan disertai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Begitu juga dengan Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisiensikan upah karyawan

dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal. Dengan demikian antara pelaksanaan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai keterkaitan yang positif artinya kinerja karyawan cenderung akan mengikat apabila dipengaruhi dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja dan kompensasi yang saling bersangkutan.

2.6.Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

- 2.6.1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu.
- 2.6.2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu.
- 2.6.3. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di badan pengelolaan keuangan dan Aset daerah Provsu Medan yang beralamat di Jalan P. Diponegoro No. 30 Medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2017.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No	Kegiatan	2017																			
		Juli				Agust				Sept				Nov				Des			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Penyelesaian Proposal		■	■	■																
3	Bimbingan Proposal				■	■	■														
4	Seminar proposal							■													
5	Pengumpulan data								■	■											
6	Pengolahan data									■	■										
7	Seminar hasil											■									
8	Penyelesaian skripsi													■	■	■					
9	Meja hijau																■	■	■	■	■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai badan pengelolaan keuangan dan Aset daerah Provsu yang berjumlah 130 orang pegawai tetap.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono 2006) Dari jumlah populasi 130 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0.1)^2}$$

$$= 56 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 56 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan kepada pegawai badan pengelolaan keuangan dan Aset daerah Provsu.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Disiplin (X1)	Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.	a. Penggunaan waktu secara efektif. b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. d. Sanksi Hukuman e. Ketegasan	Likert
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.	a. Gaji b. Insentif, c. Bonus d. Pengobatan e. Asuransi	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2009)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Likert

Sumber: Hasibuan (2007:143), Handoko (2009:245), Moelyono (2008:64)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

3.4.2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

3.5.1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

3.5.2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

A Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel.

Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- X₁ = Variabel bebas (Disiplin)
- X₂ = Variabel bebas (Kompensasi)
- a = Konstanta
- b_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.4. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

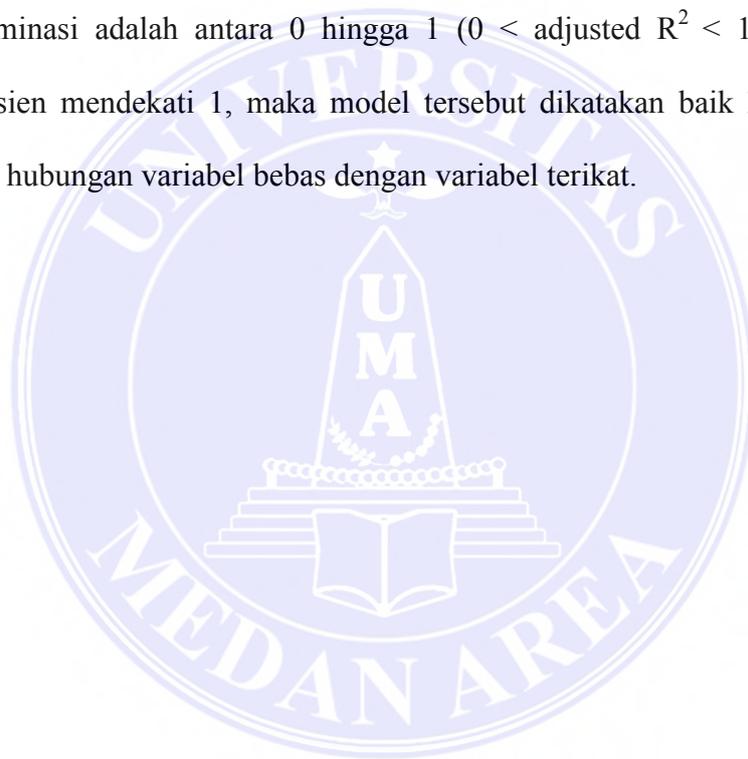
Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu

Pada zaman pemerintahan Belanda, Sumatera Utara merupakan suatu pemerintahan yang bernama Gouvernement van Sumatra dengan wilayah meliputi seluruh pulau Sumatera, dipimpin oleh seorang Gubernur berkedudukan di kota Medan. Setelah kemerdekaan, dalam sidang pertama Komite Nasional Daerah (KND), Provinsi Sumatera kemudian dibagi menjadi tiga sub provinsi, yaitu: Sumatera Utara, Sumatera Tengah, dan Sumatera Selatan. Provinsi Sumatera Utara sendiri merupakan penggabungan dari tiga daerah administrative yang disebut Keresidenan, yaitu: Keresidenan Aceh, Keresidenan Sumatera Timur, dan Keresidenan Tapanuli.

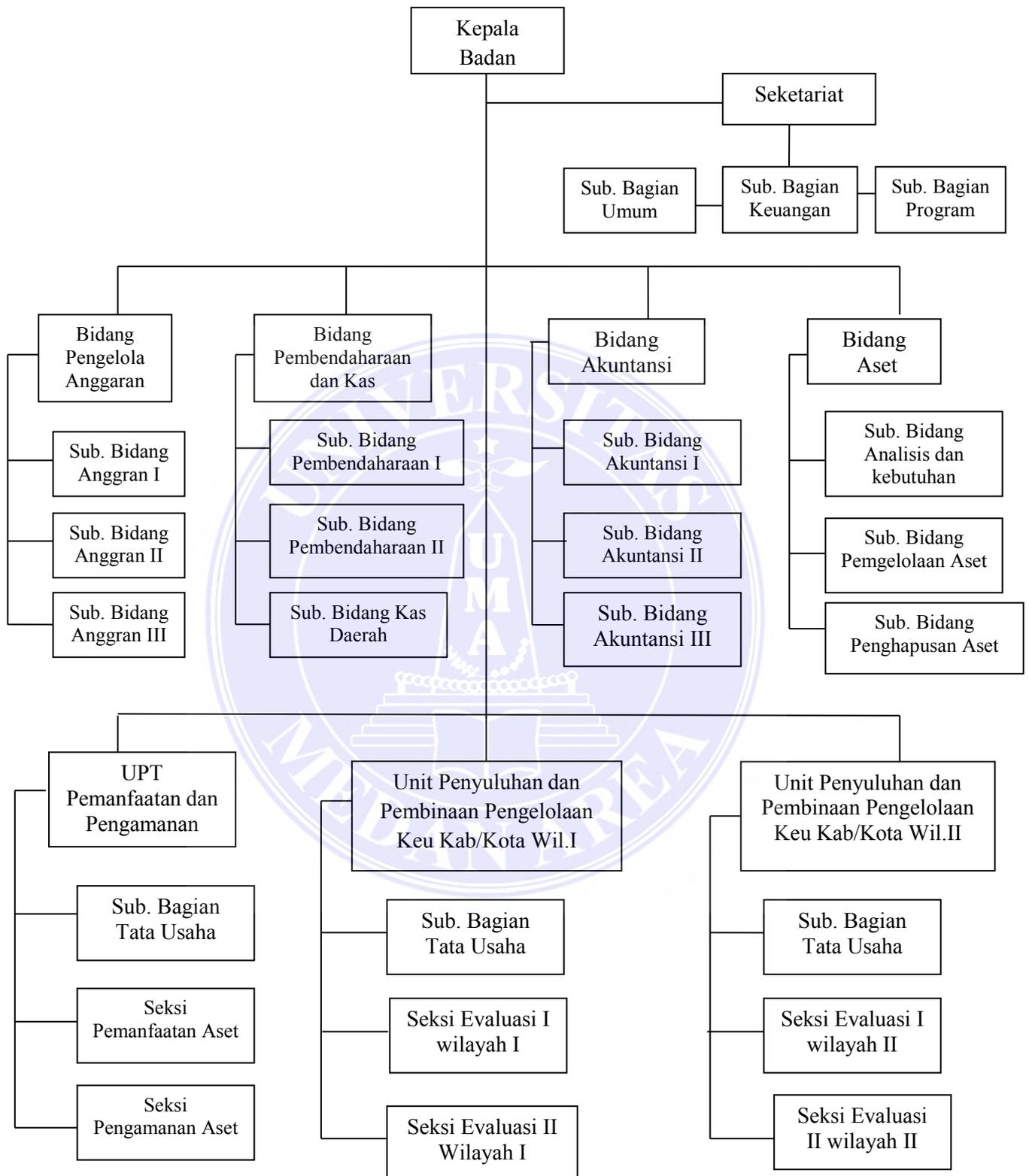
Dengan diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia (R.I) No. 10 Tahun 1948 pada tanggal 15 April 1948, ditetapkan bahwa Sumatera dibagi menjadi tiga provinsi yang masing-masing berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri yaitu: Provinsi Sumatera Utara, Provinsi Sumatera Tengah, dan Provinsi Sumatera Selatan. Tanggal 15 April 1948 selanjutnya ditetapkan sebagai hari jadi Provinsi Sumatera Utara.

Pada awal tahun 1949, dilakukan kembali reorganisasi pemerintahan di Sumatera. Dengan Keputusan Pemerintah Darurat R.I Nomor 22/Pem/PDRI pada tanggal 17 Mei 1949, jabatan Gubernur Sumatera Utara ditiadakan.

Selanjutnya dengan Ketetapan Pemerintah Darurat R.I pada tanggal 17 Desember 1949, dibentuk Provinsi Aceh dan Provinsi Tapanulu/ Sumatera Timur. Kemudian, dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.5 Tahun 1950 pada tanggal 14 Agustus 1950, ketetapan tersebut dicabut dan dibentuk kembali Provinsi Sumatera Utara. Dengan Undang-Undang R.I No. 24 Tahun 1956 yang diundangkan pada tanggal 7 Desember 1956, dibentuk Daerah Otonom Provinsi Aceh, sehingga wilayah Provinsi Sumatera Utara sebahagian menjadi wilayah Provinsi Aceh.



4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu

Job Deskription

Kepala Badan

1. Memimpin Badan Penelitian dan Pengembangan dalam perumusan, perencanaan kebijaksanaan, pelaksanaan pembangunan di bidang penelitian dan pengembangan, penyelenggaraan pembinaan, pengawasan pengendalian teknis pembangunan, pengelolaan, pemeliharaan sarana dan prasarana, melaksanakan kerjasama serta koordinasi bidang penelitian dan pengembangan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat:

1. Melaksanakan koordinasi perencanaan, evaluasi dan pelaporan
2. program Badan Penelitian dan Pengembangan, pengelolaan
3. urusan kepegawaian, urusan umum yang meliputi kegiatan surat
4. menyurat, penggandaan, perlengkapan, rumah tangga, hubungan
5. masyarakat, urusan keuangan;
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan
7. sesuai dengan bidang tugasnya

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

1. Memimpin pelaksanaan tugas pada bagian kepegawaian.
2. Menetapkan dan merumuskan kebijakan, sasaran, program dan rencana kerja;
3. Menyusun konsep rencana di bidang kepegawaian;
4. Memimpin pelaksanaan tugas pada bagian kepegawaian.
5. Menetapkan dan merumuskan kebijakan, sasaran, program dan rencana kerja.
6. Membagi tugas, menggerakkan, dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas.
7. Melaksanakan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kerja kepada bawahan.

8. Melaksanakan koordinasi, pemantauan dan evaluasi terhadap tugas bawahan.
9. Melakukan koreksi dan penilaian terhadap laporan hasil kerja bawahan.

Sub Bagian Keuangan

1. Melakukan pembinaan dalam pelaksanaan tugas terhadap staf di Sub Bag. Keuangan secara berkala untuk menunjang dan mencari solusi apabila ada permasalahan-permasalahan.
2. Melakukan pengawasan melekat (waskat) dan bertanggung jawab terhadap tertibnya administrasi di Sub Bag. Keuangan.

Sub Bagian Perlengkapan

1. Pelaksanaan urusan tata usaha pimpinan dan tata usaha umum;
2. Pelaksanaan urusan sandi dan telekomunikasi;
3. Pelaksanaan pemeliharaan gedung Kantor
4. Pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana milik pemerintah daerah;
5. Pengumpulan dan pengolahan bahan rencana kebutuhan sarana dan prasarana kedinasan kantor di lingkungan sekretariat daerah;
6. Penyelenggaraan pengadaan sarana dan prasarana kedinasan walikota, wakil walikota serta di lingkungan sekretariat daerah; dan
7. Penyimpanan, Pendistribusian, Perawatan dan Pemeliharaan sarana dan prasarana kedinasan.

Bidang Anggaran

Bidang Anggaran mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan teknis operasional penyusunan dan pengendalian anggaran dalam rangka pelaksanaan

Bidang Pembendaharaan

Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, dan akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bidang Akuntansi

1. Berperan besar dalam tanggung jawab pengelolaan risiko keuangan perusahaan
2. Membantu meningkatkan harga dan penjualan barang / jasa perusahaan
3. Mampu untuk memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan aktivitas keuangan perusahaan
4. Review untuk semua dokumen yang diperlukan untuk menghindari perselisihan nilai dalam keuangan ataupun cashflow perusahaan
5. Bertanggung jawab untuk berkomunikasi dengan semua klien yang bersangkutan
6. Memastikan standar kualitas barang yang diproduksi perusahaan dan memastikan tingkat pelayanan kepada klien semakin terjalin dengan baik.

Bidang Aset

1. Penyusunan rencana kerja bidang aset.
2. Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pengadaan, pemanfaatan dan pengamanan aset.
3. Pelaksanaan dan pembinaan perencanaan dan pengadaan aset.
4. Pelaksanaan dan pembinaan pemanfaatan dan pengamanan aset.
5. Pelaksanaan dan pembinaan penatausahaan dan pengendalian aset.
6. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Aset.

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	32	57%
2.	Perempuan	24	43%
Jumlah		56	100%

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Setdaprovsu

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 43%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20 – 30 Tahun	19	34%
2.	31 – 40 Tahun	17	30%
3.	41 – 50 Tahun	15	27%
4.	51 Keatas	5	9%
Jumlah		56	100%

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Setdaprovsu

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 34% usia responden paling banyak berusia diantara 20 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset

Daerah Provsu memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu.”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 56 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 15 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas x_1 (Disiplin Kerja), 5 item x_2 (Kompensasi) dan 5 item untuk variabel terikat y (Disiplin Kerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Disiplin (X1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang disiplin kerja (X1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.3
Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	33,9	31	55,4	6	10,7	0	0	0	0	56	100
2	19	33,9	37	66,1	0	0	0	0	0	0	56	100
3	26	46,4	30	53,6	0	0	0	0	0	0	56	100
4	23	41,1	33	58,9	0	0	0	0	0	0	56	100
5	28	50	28	50	0	0	0	0	0	0	56	100

Sumber : Hasil Penelitian 2017

1. Pertanyaan nomor 1 (Pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan.) mayoritas sebanyak 31 (55,4%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Pegawai mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan) mayoritas sebanyak 37 (66,1%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Pegawai mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama dalam bekerja) mayoritas sebanyak 30 (53,6%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai) mayoritas sebanyak 33 (58,9%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan

baik) mayoritas sebanyak 28 (50%) responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kompensasi (X₂)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kompensasi (X₂), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.4
Tabulasi Data Responden Variabel Kompensasi (X₂)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	39,3	30	60,7	0	0	0	0	0	0	56	100
2	22	39,3	30	60,7	0	0	0	0	0	0	56	100
3	29	51,8	27	48,2	0	0	0	0	0	0	56	100
4	27	48,2	29	51,8	0	0	0	0	0	0	56	100
5	37	66,1	19	33,9	0	0	0	0	0	0	56	100

Sumber : Hasil Penelitian 2017

1. Pertanyaan nomor 1 (Gaji yang anda terima diberikan tepat waktu) mayoritas sebanyak 30 (60,7%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Imbalan yang anda terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan) mayoritas sebanyak 30 (60,7%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur) mayoritas sebanyak 29 (51,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

4. Pertanyaan nomor 4 (Biaya pengobatan bila anda sakit ditanggung oleh perusahaan) mayoritas sebanyak 29 (51,8%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika anda membutuhkan pertolongan) mayoritas sebanyak 37 (66,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.5
Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	46,4	30	53,6	0	0	0	0	0	0	56	100
2	26	46,4	28	50	4	7,1	0	0	0	0	56	100
3	22	39,3	34	60,7	0	0	0	0	0	0	56	100
4	22	39,3	34	60,7	0	0	0	0	0	0	56	100
5	27	51,8	29	51,8	0	0	0	0	0	0	56	100

Sumber : Hasil Penelitian 2017

1. Pertanyaan nomor 1 (Para pegawai mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 21(27,6%) mayoritas sebanyak 37 (66,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

2. Pertanyaan nomor 2 (Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya) mayoritas sebanyak 37 (66,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju..
3. Pertanyaan nomor 3 (Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan) mayoritas sebanyak 37 (66,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten) mayoritas sebanyak 37 (66,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan) mayoritas sebanyak 37 (66,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.6
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	P1	0.667	0,3	Valid
	P2	0.416	0,3	Valid
	P3	0.704	0,3	Valid
	P4	0.334	0,3	Valid
	P5	0.595	0,3	Valid
Kompensasi (X2)	P6	0.611	0,3	Valid
	P7	0.741	0,3	Valid
	P8	0.857	0,3	Valid
	P9	0.780	0,3	Valid
	P10	0.368	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P11	0.370	0,3	Valid
	P12	0.455	0,3	Valid
	P13	0.538	0,3	Valid
	P14	0.462	0,3	Valid
	P15	0.611	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2017)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 20 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji

validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbuch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Pengawasan, Kompensasi, dan disiplin kerja,) yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin Kerja (X1)	0,769	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,825	Reliabel
Kinerja(Y)	0,752	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel bebas, pengawasan dan kompensasi, dinyatakan reliabel dan sangat reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $0,769 > 0,60$ untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar $0,825 > 0,60$ dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar $0,752 > 0,60$ untuk Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas

menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

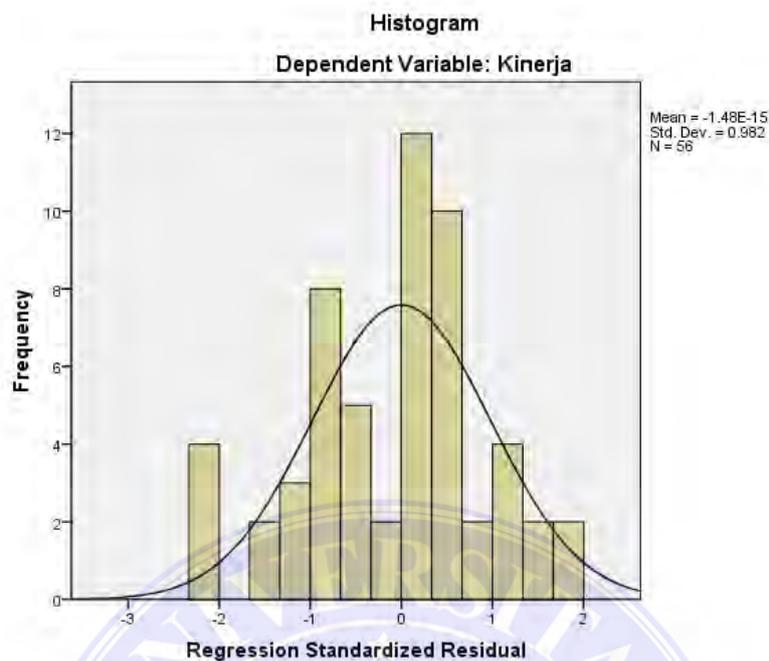
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 17.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



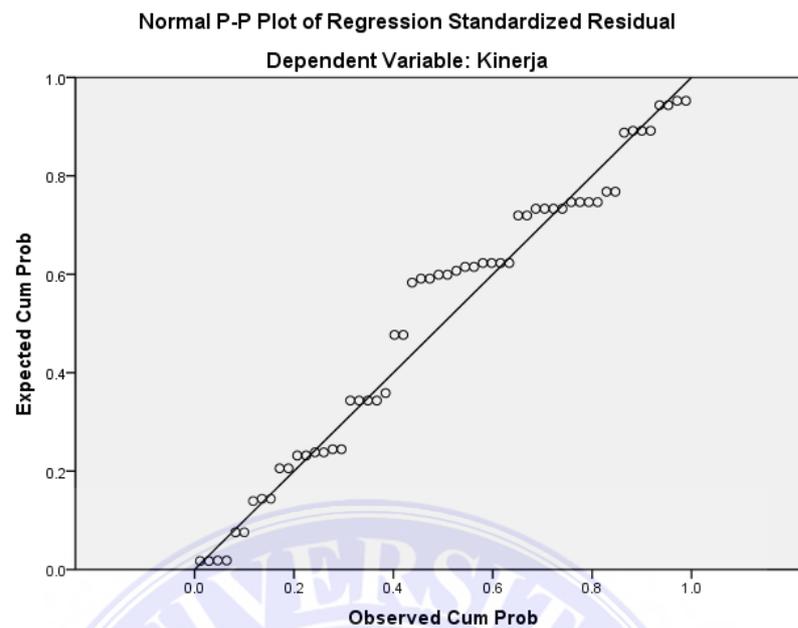
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.3. Normal probability plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.581	1.720
	Kompensasi	.581	1.720

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

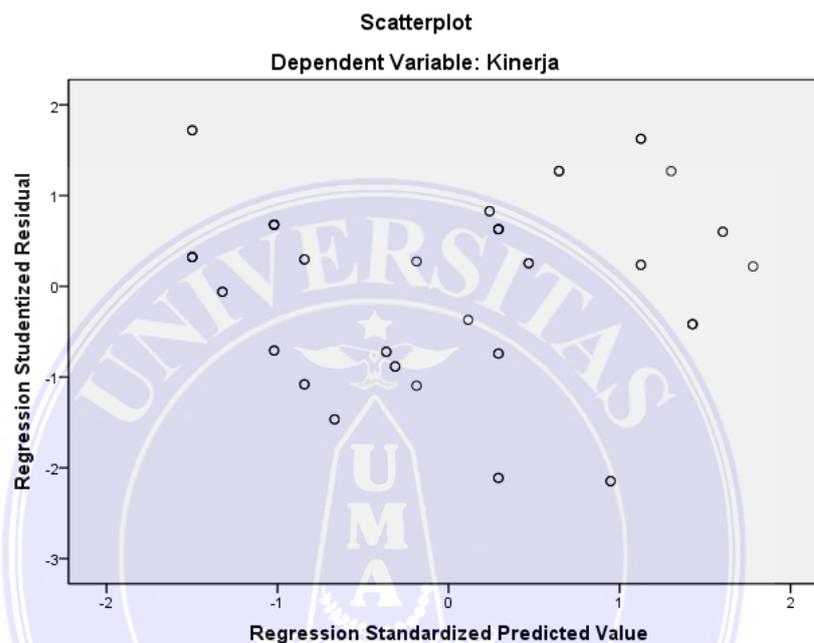
C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.535	1.489		-.359	.721		
	DisiplinKerja	.274	.080	.260	3.408	.001	.581	1.720
	Kompensasi	.741	.079	.715	9.371	.000	.581	1.720

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$y = -0.535 + 0.274X_1 + 0.741X_2 + e$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai -0.535 hal ini menunjukkan bahwa bernilai konstan, maka variabel disiplin kerja (X_1), variabel kompensasi (X_2) bernilai konstan, maka kinerja sebesar -0,535.
- 2) Koefisien variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai 0.274, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 2,74% dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai 0.741, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kompensasi (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 74,1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-.535	1.489		-.359	.721			
DisiplinKerja	.274	.080	.260	3.408	.001	.581	1.720	
Kompensasi	.741	.079	.715	9.371	.000	.581	1.720	

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Disiplin Kerja)

Nilai t_{hitung} diperoleh 3.408 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.672 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.408 > t_{table} 1.672 dan nilai p -value pada kolom sig 0.001 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu.

2. Variabel Bebas X_2 (Kompensasi)

Nilai t_{hitung} diperoleh 9.371 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.672 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $9.371 > t_{table}$ 1.672 dan nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu

b.Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ =Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.720	2	65.860	121.058	.000 ^a
	Residual	28.834	53	.544		
	Total	160.554	55			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $121.058 > 3.16$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu.

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.814	.73759

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,814. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 81,4% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor disiplin kerja dan kompensasi Sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor disiplin kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lyana Indah Lestari (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

Hal ini bisa dilihat bahwa pengawasan yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi disiplin kerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Sutrisno (2009:102), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Mangkuprawira dan Aida (2007:122), menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Karena dengan disiplin kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan, hubungan disiplin kerja merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian bagi pimpinan perusahaan karena disiplin kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, dengan tingginya kinerja pegawai yang dihasilkan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

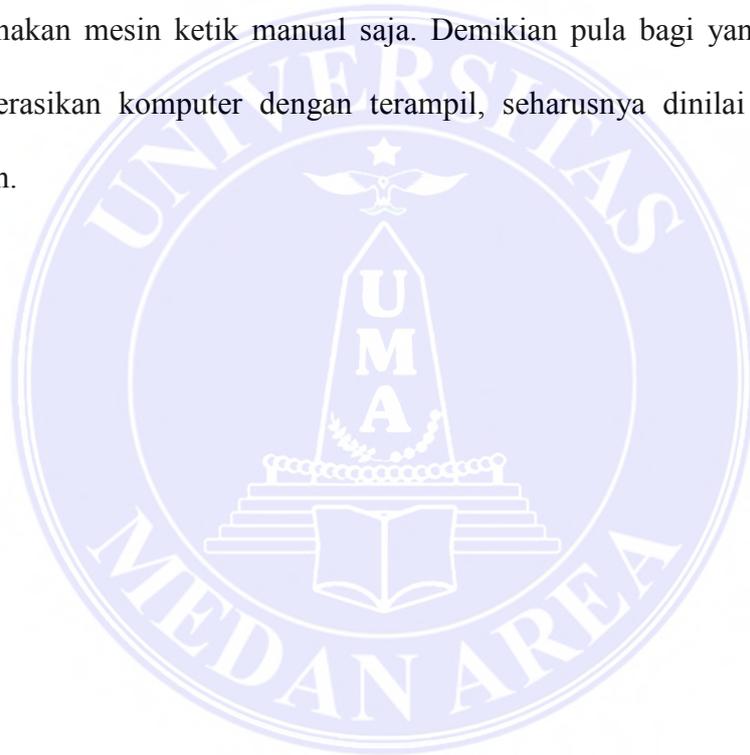
b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor kompensasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhista Adi Prabowo (2016) yang berjudul “Pengaruh kompensasi, pengawasan disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batang”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kompensasi, pengawasan disiplin dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batang”.

Hal ini bisa dilihat bahwa kompensasi yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi disiplin kerja. Karena kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2012). Agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya organisasi

menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada pegawai juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan keterampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya. Sebagaimana dicontohkan di depan, apabila pegawai tata usaha mampu mengetik menggunakan mesin ketik manual maupun elektrik dengan hasil yang memuaskan, seharusnya dibayar lebih tinggi daripada yang hanya mampu menggunakan mesin ketik manual saja. Demikian pula bagi yang telah mampu mengoperasikan komputer dengan terampil, seharusnya dinilai lebih daripada yang lain.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kualitas kerja, nilai t_{hitung} diperoleh 4.399 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.672 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4.399 > t_{table} 1.672 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pengawasan, nilai t_{hitung} diperoleh 3.406 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.672 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.406 > t_{table} 1.672 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.001 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan dapat berpengaruh signifikan terhadap pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 42.533 > 3.16 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dan pengawasan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,597. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kualitas kerja dan pengawasan. Sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

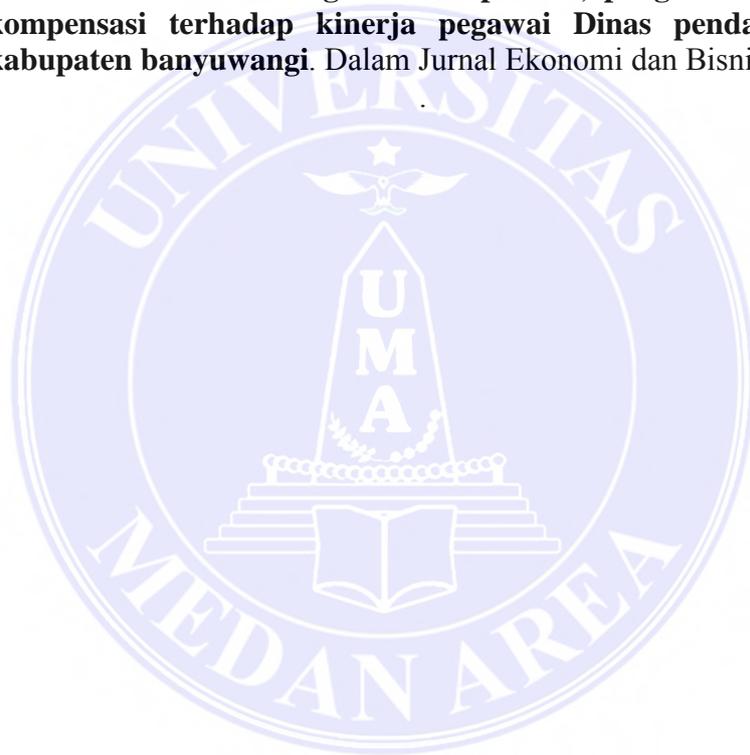
Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap kinerja pegawai, namun sebaiknya untuk meningkatkan kualitas kerja seorang pegawai di berikan pelatihan dan pendidikan untuk mengukur tingkat pengetahuan mereka, serta diberikan ruang untuk mengapresiasi bakat dan keterampilan yang mereka miliki sehingga pegawai memiliki kualitas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk hasil tingkat pengawasan lebih rendah, sebaiknya perusahaan melakukan pengawasan secara langsung (berada langsung di lingkungan operasional) sehingga pegawai pada saat mendapat kesulitan dapat langsung terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhista Adi Prabowo. 2016. **Pengaruh kompensasi, pengawasan disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batang**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Fridayana Yudiaatmaja. 2015. **Pengaruh Pemberian kompensasi dan disiplin kerja kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- George R. Terry* , (2008). **Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT. Bumi Aksara: Bandung
- Ghozali, Imam. (2006). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006), **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi**, Bumi Aksara:Jakarta
- Handoko, Hani.T. (2007). **Mengukur Kepuasan Kerja**. Erlangga: Jakarta
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan MattesonM.T. (2006) . **Perilaku dan ManajemenOrganisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh.Erlangga, Jakarta
- Lilis Karnita Soleha .2014. **Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir, Dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah kota cimahi**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Lyana enda Sari . 2014. **Pengaruh Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mutiara, S Panggabean. (2009). **Manajemen Sumber Daya Mansusia**. Ghalia Indonesia: Bogor
- Siagian Sondang P. (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Soeprihanto, john. (2009). **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**. Yogyakarta. BPFE

- Sugiyono. (2006). **“Metode Penelitian Bisnis”**. Alfabeta, CV : Bandung
- _____, (2010), **Metode Penelitian Pendidikan**. CV Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein. (2007). **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. PT. Rajafindo: Jakarta
- Widyatmini dan luqman Hakim (2008). **Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja**. Jurnal ekonomi bisnis
- Veithzal, Rivai, (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan** PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Winda Dwi Yusnita. 2015. **Pengaruh kompensasi, pengawasan disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas pendapatan daerah kabupaten banyuwangi**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis



KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH SETDAPROVSU

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. DISIPLIN KERJA VARIABEL BEBAS (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan.					
2	Pegawai mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan.					
3	Pegawai mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama dalam bekerja					
4	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
5	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.					

2. KOMPENSASI VARIABEL BEBAS (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang pegawai terima diberikan tepat waktu					
2	Imbalan yang para pegawai terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan					
3	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur para pegawai					
4	Biaya pengobatan bila para pegawai sakit ditanggung oleh pemerintah					
5	Para pegawai diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika anda membutuhkan pertolongan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Para pegawai mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya					
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan					
4	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
5	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

LAMPIRAN

Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	4	5	24
7	5	4	4	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	3	4	4	4	4	19
14	3	4	4	5	5	21
15	4	5	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	4	4	4	4	21
18	4	4	5	5	4	22
19	3	5	5	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	5	5	5	23
22	4	4	5	5	5	23
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	4	4	4	5	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24
30	5	4	4	4	5	22
31	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	4	5	22
36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24

<i>Sambungan..</i>						
38	5	4	4	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	5	4	4	21
44	3	4	4	4	4	19
45	3	4	4	5	5	21
46	4	5	5	5	4	23
47	5	5	4	5	5	24
48	5	4	4	4	4	21
49	4	4	5	5	4	22
50	3	5	5	5	5	23
51	4	4	4	5	5	22
52	4	4	5	5	5	23
53	4	4	5	5	5	23
54	5	5	5	5	4	24
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	5	4	5	24

Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X₂)

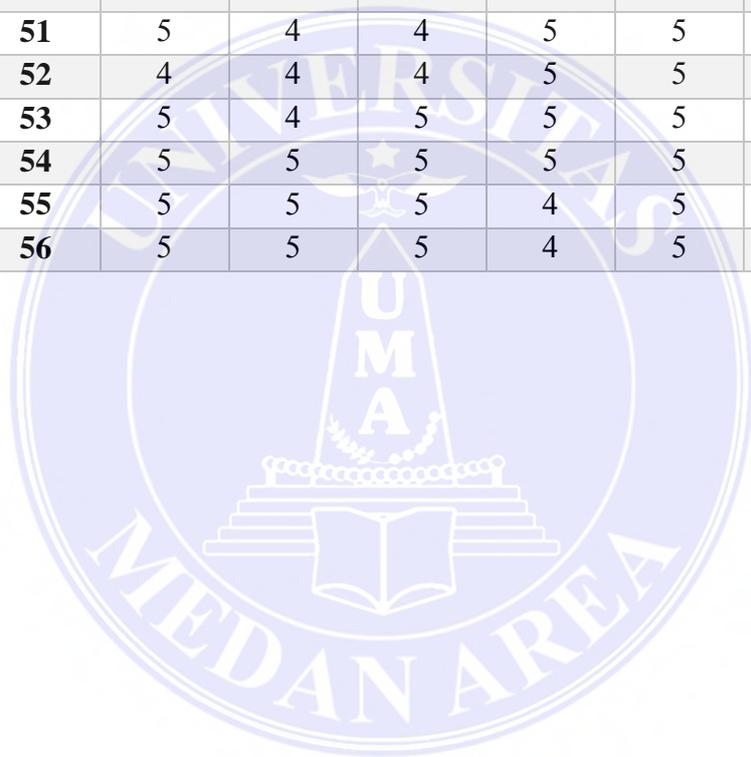
No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	5	21
7	5	4	5	4	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	5	21
12	4	5	4	5	4	22
13	5	5	5	5	4	24
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	5	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	5	21
18	5	4	4	5	5	23

<i>Sambungan..</i>						
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	5	4	5	23
21	4	5	5	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	5	24
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	4	5	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	4	5	24
29	5	4	5	5	4	23
30	4	5	4	5	4	22
31	4	5	4	5	4	22
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	5	5	23
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	4	4	5	21
38	5	4	5	4	5	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	5	21
43	4	5	4	5	4	22
44	5	5	5	5	4	24
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	5	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	5	21
49	5	4	4	5	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	4	5	5	4	5	23
52	4	5	5	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	4	5	24
55	5	4	5	5	5	24
56	5	4	5	4	5	23

Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	5	4	21
2	5	3	4	4	4	20
3	5	3	4	4	4	20
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	4	4	21
7	4	5	5	4	5	23
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	4	4	21
12	4	4	4	5	4	21
13	4	4	5	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	4	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	4	4	21
18	4	5	5	4	4	22
19	5	4	5	5	5	24
20	5	4	4	5	5	23
21	4	4	4	5	5	22
22	5	4	5	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	5	5	4	4	22
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	4	5	24
30	5	4	4	5	4	22
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	5	4	21
33	5	3	4	4	4	20
34	5	3	4	4	4	20
35	4	4	4	4	5	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	4	4	21
38	4	5	5	4	5	23
39	4	5	4	4	4	21

<i>Sambungan..</i>						
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	4	4	4	21
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	5	5	5	23
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	4	4	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	4	4	21
49	4	5	5	4	4	22
50	5	4	5	5	5	24
51	5	4	4	5	5	23
52	4	4	4	5	5	22
53	5	4	5	5	5	24
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	5	4	5	24



Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.7	10.7	10.7
	4	31	55.4	55.4	66.1
	5	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	66.1	66.1	66.1
	5	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	53.6	53.6	53.6
	5	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	58.9	58.9	58.9
	5	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	50.0	50.0	50.0
	5	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	60.7	60.7	60.7
	5	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	60.7	60.7	60.7
	5	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	51.8	51.8	51.8
	5	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	51.8	51.8	51.8
	5	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	33.9	33.9	33.9
	5	37	66.1	66.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	53.6	53.6	53.6
	5	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.1	7.1	7.1
	4	28	50.0	50.0	57.1
	5	24	42.9	42.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	60.7	60.7	60.7
	5	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	60.7	60.7	60.7
	5	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	51.8	51.8	51.8
	5	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Regression

Notes

Output Created		08-Mar-2018 13:29:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	56
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER DisiplinKerja Kompensasi /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00 00:00:00.936
	Elapsed Time	00 00:00:00.905
	Memory Required	1940 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, DisiplinKerja		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.814	.73759

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, DisiplinKerja
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.720	2	65.860	121.058	.000 ^a
	Residual	28.834	53	.544		
	Total	160.554	55			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, DisiplinKerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.535	1.489		-.359	.721		
	DisiplinKerja	.274	.080	.260	3.408	.001	.581	1.720
	Kompensasi	.741	.079	.715	9.371	.000	.581	1.720

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

